



PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2013-2014

Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec

Direction

Ghislain Desjardins
Directeur régional

Renée Claude Baillargeon
Directrice du Soutien aux opérations, de la Planification et du Partenariat

Coordination

Serge Boulanger
Conseiller aux opérations régionales et analyste du marché du travail

Recherche, rédaction et révision

Équipe du Soutien aux opérations, de la Planification et du Partenariat

Mise en page et support

Équipe de la Direction régionale du Nord-du-Québec

Note : Dans ce document, le masculin désigne généralement autant les hommes que les femmes et est utilisé dans le seul but d'alléger le texte et les tableaux.

Le Plan d'action régional du Nord-du-Québec 2013-2014 est disponible en ligne au site suivant : <http://emploiquebec.gouv.qc.ca/regions/nord-quebec/publications>.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

Numéro ISBN : 978-2-550-67222-7 (version imprimée)

Numéro ISSN : 1916-4165 (version imprimée)

1916-4173 (site Internet)

PRÉSENTATION

Mesdames,
Messieurs,

C'est avec beaucoup de satisfaction que nous vous présentons le Plan d'action régional 2013-2014 d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec. Ce plan d'action s'inscrit dans le cadre de la dernière année du cycle de planification stratégique triennal qui intègre la gestion des services publics d'emploi et ceux de la solidarité sociale.

Ce plan tient également compte des nouvelles orientations ainsi que des priorités définies par la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, ministre du Travail et ministre responsable de la Condition féminine avec ***Tous pour l'emploi***.

Ces nouvelles orientations permettront de maximiser l'emploi par rapport aux clientèles sous-représentées sur le marché du travail.

En ce qui concerne Emploi-Québec du Nord-du-Québec, le plan d'action 2013-2014 tient compte des enjeux régionaux liés à l'industrie minière et forestière. Il considère également la capacité de la région à pouvoir collaborer à alimenter les bassins de main-d'œuvre pour les projets liés au ***Nord pour tous***.

L'équipe de la planification, le comité ad hoc du Plan d'action régional et les membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie (CRPMT) ont également tenu compte des différentes stratégies gouvernementales dont celles qui visent à assurer une occupation et une vitalité des territoires pour les années à venir.

Le CRPMT et Emploi-Québec demeureront à l'affût des variations d'un marché du travail en constante évolution et devront s'assurer que les actions et les stratégies mises de l'avant répondent aux besoins sans cesse croissants du marché du travail. La réussite du présent plan d'action repose sur le fruit d'une concertation régionale et de l'effort remarquable du personnel d'Emploi-Québec de la région.

Michèle Perron

Présidente du CRPMT de la Jamésie

Ghislain Desjardins

Directeur régional d'Emploi-Québec



TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION	1
LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES	1
LA MISSION	1
LES CLIENTÈLES	1
LES SERVICES	1
LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2013-2014	2
LES ANALYSES	3
LES CONSULTATIONS	3
LE PORTRAIT RÉGIONAL DU MARCHÉ DU TRAVAIL	4
LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE	4
LA PERSPECTIVE DÉMOGRAPHIQUE	5
L'EMPLOI	6
LES PRESTATAIRES DE L'ASSURANCE-EMPLOI	6
LES PRESTATAIRES DE L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS	6
LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE REPÉRÉS À DES FINS D'INTERVENTION DANS LA RÉGION DU NORD-DU-QUÉBEC 2013-2014	7
L'EXPLOITATION FORESTIÈRE ET INDUSTRIE DU BOIS	8
L'INDUSTRIE MINIÈRE	8
LE COMMERCE DE DÉTAIL	9
LE TOURISME	10
L'ENSEIGNEMENT, LA SANTÉ, LES SERVICES SOCIAUX ET L'ADMINISTRATION PUBLIQUE	11
LES ORIENTATIONS, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES RÉGIONALES	12
LES ENJEUX RÉGIONAUX	17
LES CIBLES DE RÉSULTATS 2013-2014	19
LE BUDGET D'INTERVENTION DU FDMT	20

LA MISSION, LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES

La mission

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. Son intervention s'inscrit dans la perspective selon laquelle le travail est le meilleur moyen de réduire la pauvreté et d'assurer l'autonomie financière ainsi que l'insertion sociale des personnes aptes au travail.

Les clientèles

L'évolution rapide du marché du travail et les nouveaux besoins exprimés, tant par les individus que les entreprises, sont au cœur de notre réalité. Emploi-Québec doit être en mesure de faire face aux différents changements découlant de la conjoncture économique et aux conséquences que cela pourrait avoir sur l'achalandage des utilisateurs de nos services. Pour ce faire, Emploi-Québec fournit les services publics d'emploi et les services de solidarité sociale.

Les services

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés, ceux-ci s'adressent aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, de même qu'aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un cheminement de services axé vers l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et un accompagnement des personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail. En vertu de son offre de service du volet solidarité sociale, l'agence intervient auprès des personnes et des familles qui ne peuvent subvenir seules à leurs besoins et apporte une aide et un accompagnement pour les prestataires de l'aide financière de dernier recours qui ne sont pas prêts à entreprendre immédiatement une démarche d'emploi. De plus, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux, quant à l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécoises et des Québécois ainsi que de leurs communautés, et elle contribue également à la réduction de la pauvreté.

LES ASSISES DU PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2013-2014

Le Plan d'action régional 2013-2014 vient compléter la troisième et dernière année du cycle de la Planification stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Il s'inscrit, plus particulièrement, dans le cadre de la nouvelle stratégie triennale de mobilisation du gouvernement du Québec ***Tous pour l'emploi : une impulsion nouvelle avec les partenaires***. Celle-ci représente une des réponses aux défis auxquels le Québec fait face et sa mise en œuvre requiert la contribution des partenaires du marché du travail de toutes les régions du Québec. La stratégie ***Tous pour l'emploi*** a pour principal objectif de favoriser l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre qualifiée et suffisante pour répondre aux besoins des entreprises sur l'ensemble du territoire québécois. Elle vise aussi à accompagner les employeurs et à accroître la participation du plus grand nombre de personnes dans leurs efforts pour s'ajuster aux nouvelles réalités du marché du travail.

Le Nord pour tous est un dossier prioritaire au sein de notre Ministère du fait qu'il contribue à son déploiement par la mise en œuvre de mesures concrètes visant à mettre à profit le réseau d'Emploi-Québec au service des travailleurs et des entreprises intéressées à participer au développement du Nord québécois.

Pour assurer la mise en œuvre de ses engagements, Emploi-Québec a implanté une structure de projet comprenant la création d'un Groupe des partenaires-emploi, un comité directeur et un comité de coordination sur lesquels siègent différents intervenants d'Emploi-Québec issus des unités centrales ainsi que des directions régionales situées sur le territoire du Nord québécois. En complément à ces comités, un comité de vigie interne a été créé afin d'assurer la mobilisation des ressources et une communication efficace de l'information au sein de l'équipe de la direction régionale et des centres locaux d'emploi.

Un des engagements essentiels de notre ministère est d'inclure nos partenaires autochtones aux démarches du projet ***Le Nord pour tous*** afin de dynamiser l'occupation du territoire en favorisant le développement économique et social des communautés. De ce fait, Emploi-Québec du Nord-du-Québec a signé, au cours de l'année financière 2012-2013, des ententes pour l'embauche de conseillers autochtones dédiés aux relations entre les communautés et Emploi-Québec. Une première entente a été signée avec l'Administration régionale Kativik, pour l'embauche de deux conseillers inuits, et une seconde entente avec l'Administration régionale crie, pour l'embauche d'un conseiller cri.

Les analyses

- La stratégie de mobilisation des partenaires: *Tous pour l'emploi*, du gouvernement du Québec, février 2013.
- Étude sur l'estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec pour 2012-2021, produite conjointement par Emploi-Québec et le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines.
- Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation auprès des entreprises de plus de cinq employés pour la région du Nord-du-Québec, secteur de la Jamésie, septembre 2011.
- Recensement 2006 et 2011, Statistique Canada.
- Perspectives professionnelles 2012-2015 et professions en demande, 2012.
- Plan d'aménagement de l'offre de formation professionnelle et technique du Nord-du-Québec, La Grande Table, Table interordres de l'éducation du Nord-du-Québec.
- Stratégie minérale du Québec, du ministère des Ressources naturelles et de la Faune, 2009.
- Le plan d'action local pour l'économie et l'emploi en Jamésie 2012, du Centre local développement de la Baie-James;
- Portrait des prestataires de l'aide financière de dernier recours pour les années 2011 et 2012.

Les consultations

- Le Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie.
- L'équipe du Centre local d'emploi de la Baie-James et de Chisasibi.
- L'équipe des opérations, de la planification et du partenariat de la Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec.
- Les membres du Comité de gestion.

Le portrait régional du marché du travail

Le contexte économique

En 2013, dans le Nord-du-Québec, la croissance de l'emploi devrait provenir davantage des industries minières et de la construction. De manière générale, l'évolution des prestataires du Programme de l'assurance-emploi et des prestataires de l'aide financière de dernier recours ainsi que les indicateurs du marché du travail annoncent que l'économie gagnera en vigueur en 2013. En somme, la croissance de l'activité économique dans le futur dépendra, entre autres, des retombées associées à la stratégie **Le Nord pour tous**.

Dans la dernière année, pour le regroupement « Côte-Nord et Nord-du-Québec », le secteur de la construction affichait une croissance annuelle moyenne comprise entre 1 % et 2 %. Au niveau régional, le prolongement de la route 167 menant aux monts Otish devrait stimuler ce secteur d'activité. Cette route permettra un accès au projet diamantifère Renard de la minière Stornoway. Dans le secteur de l'industrie minière, de nombreux projets miniers soutiennent la création d'emplois. Ainsi, le constat sur l'industrie minière se trouve davantage renforcé lorsque nous faisons référence à l'étude dirigée par Emploi-Québec en 2011 sur *l'Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2012-2021*. En effet, cette étude révèle que plus du tiers des projets miniers en développement ou en exploitation, selon l'horizon 2012-2021, se situent dans la région du Nord-du-Québec.

Les secteurs du *Commerce de gros* et du *Commerce de détail* ont également connu une croissance positive pour le regroupement « Côte-Nord et Nord-du-Québec ». Aussi, l'aide financière de 3,08 M\$ accordée à la Commission scolaire de la Baie-James, pour l'agrandissement du Centre de formation professionnelle de la Baie-James, permettra d'accroître la polyvalence et la flexibilité des locaux. Cet aménagement s'avère essentiel pour répondre aux enjeux associés à la vigueur du marché du travail régional pour de nombreuses professions.

Dans l'industrie forestière, le dynamisme et l'innovation des entreprises Chantiers Chibougamau (600 travailleurs) et Barrette-Chapais ltée (350 travailleurs) ont contribué à maintenir des centaines d'emplois dans la région. Même si les perspectives sectorielles du secteur forestier demeurent limitées en ce qui concerne les activités reliées aux pâtes et papier de même qu'aux droits de coupe, celles de la seconde et de la troisième transformation du bois semblent connaître une légère remontée, ce qui est de bon augure pour cette industrie en crise. De plus, la relance de l'usine de pâte de Lebel-sur-Quéillon par Fortress Paper ouvre de nouveaux marchés à des produits ayant recours à la pâte cellulosique et suscitera une stabilité d'emplois.

La perspective démographique

Selon les données du recensement de 2011, le Nord-du-Québec comptait 42 579 habitants avec un âge médian de 28,6 ans. Les données mettent en exergue une hausse de 6,9 % par rapport au recensement de 2006. Les Cris (38,4 %) ont le poids démographique le plus important, soit 16 350 habitants. Les Jamésiens (33,2 %) suivent avec une population de 14 135. Enfin, les Inuits (28,4 %) affichent un recensement de 12 090 personnes. Entre les recensements de 2006 et 2011, la population jamésienne a connu une baisse de 4,94 %. De toute évidence, la main-d'œuvre crie est en pleine expansion selon les données démographiques. En effet, en 2011, la population en âge de travailler (15 à 64 ans) est de 10 085 personnes, soit 61,7 % des personnes recensées. Par contre, le niveau de scolarité chez les Cris demeure relativement bas.

La donnée de l'Institut de la statistique du Québec¹ associée au taux de fécondité positionne le Nord-du-Québec au 1^{er} rang avec un indice synthétique de fécondité de 2,8 enfants/femme. En comparaison, la moyenne provinciale pour cet indicateur se situe à 1,69 enfant/femme. Aussi, en prenant en compte le taux de natalité, le Nord-du-Québec affiche un ratio de 20,3 %². Pour l'ensemble du Québec, ce taux est de 11,1 %. Il s'agit d'un écart de 9,2 points pour mille par rapport à l'ensemble du Québec. Ces différentes données confèrent une base plus élargie à la pyramide des âges du Nord-du-Québec. Pour cette raison, le Nord-du-Québec a la plus jeune structure d'âge parmi les régions administratives du Québec.

Les analyses citées précédemment montrent clairement la nécessité de travailler plus activement à intégrer les populations autochtones au marché de l'emploi. Consciente des réalités démographiques crie et inuite, Emploi-Québec du Nord-du-Québec s'associe à différents projets et études afin d'encourager le développement de cette main-d'œuvre. De plus, la direction régionale a réalisé l'*Enquête sur l'employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective de développement du marché du travail en Jamésie*. Cette enquête visait à évaluer l'intégration de la main-d'œuvre crie dans une perspective jamésienne. En 2011, Emploi-Québec s'est également associée à un Atlas de la mobilité de la main-d'œuvre sur le territoire couvert par **Le Nord pour tous**. Cet outil permet de mieux comprendre l'organisation spatiale de l'emploi en vue de définir des stratégies de rétention optimales.

¹ Taux de fécondité selon le groupe d'âge et indices globaux, Nord-du-Québec et ensemble du Québec, 2001, 2006, 2010-2011.

² Le taux de natalité ne s'exprime pas en pourcentage (%), mais en pour mille (‰).

L'emploi

Les données annuelles de l'*Enquête sur la population active* (EPA) combinées aux données administratives³ permettent de suivre l'évolution du marché du travail. En 2012, pour le regroupement « Côte-Nord et Nord-du-Québec », le niveau d'emplois était de 51 200. Le volume est en baisse de 1,7 % par rapport à la moyenne annuelle de 2011. Les taux d'activité (61 %) et d'emploi (56,4 %) ont connu de légères baisses. De 2011 à 2012, le taux de chômage est passé de 7,8 % à 7,6 %. Ce repli est attribuable aux contractions de la population active et du nombre de chômeurs. De manière générale, les projets associés à la stratégie **Le Nord pour tous** devraient contribuer à soutenir le marché du travail en 2013.

Les prestataires de l'assurance-emploi

La région comptait 1 549 prestataires de l'assurance-emploi en 2012. Le volume est légèrement en baisse de 1,1 % par rapport à la moyenne annuelle⁴ de 2011. En 2012, on dénombrait 1 077 prestataires pour le CLE de la Baie-James, soit 69,5 %. Le CLE de Chisasibi arrive en seconde position avec un bassin de 353 prestataires, soit 22,8 %. Le CLE d'Inukjuak accaparait 61 prestataires, soit 4 % du volume régional. Enfin, le CLE de Kuujjuaq représente 3,5 % des prestataires, soit 57.

En 2012, le volume des prestataires de l'assurance-emploi en Jamésie est en baisse de 4,6 % par rapport à l'année 2011. Au cours de cette période, les Cris ont connu la contraction la plus importante, soit 12,8 %. Les baisses associées aux CLE d'Inukjuak et de Kuujjuaq sont de 10,9 % et 3,7 %. En résumé, les principaux secteurs d'activité de la région stimulent l'économie régionale. Aussi, les efforts déployés par Emploi-Québec contribuent à aider les prestataires de l'assurance-emploi et de l'aide financière de dernier recours à réintégrer le marché du travail.

Les prestataires de l'aide financière de dernier recours

En décembre 2012, la région du Nord-du-Québec comptait 928 prestataires à l'aide financière de dernier recours⁵. En comparaison au mois de décembre 2011, il s'agit d'une légère hausse de 1,64 %. Aussi, la Direction régionale d'Emploi-Québec a publié le *Portrait des prestataires adultes de l'aide financière de dernier recours du Nord-du-Québec pour les années 2011 et 2012*. Ce document analyse les données issues des centres locaux d'emploi de la région selon différentes variables stratégiques⁶. En résumé, il appert que le volume régional des prestataires de l'aide financière de dernier recours était en baisse de 6,8 % entre mars 2010 et mars 2012. Le lecteur intéressé pourrait éventuellement consulter le portrait pour mieux comprendre les orientations stratégiques d'Emploi-Québec au niveau des cibles d'intervention.

³ Il s'agit des données sur les prestataires de l'assurance-emploi et les prestataires de l'aide financière de dernier recours.

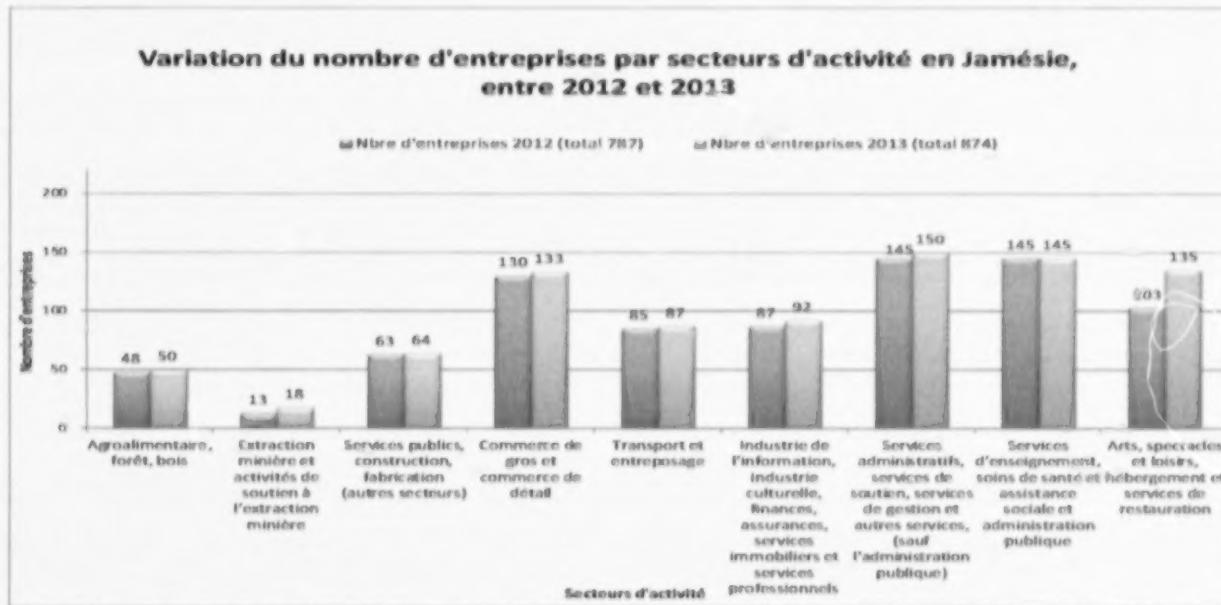
⁴ Les moyennes annuelles des prestataires actifs et actifs de l'assurance-emploi permettent d'amoindrir l'impact des emplois saisonniers. Elles offrent donc des conclusions plus robustes que les variations annuelles.

⁵ Les adultes hébergés sont exclus des données. Les statistiques proviennent de la classification des adultes (DSIG-information de gestion).

⁶ Les variables sexe de l'adulte, situation familiale, types de contraintes, scolarité et les primo-demandeurs ont permis d'analyser le bassin des prestataires.

Les secteurs d'activité économique repérés à des fins d'intervention dans la région du Nord-du-Québec 2013-2014

Le tableau ci-dessous permet de constater que les effets de la récession s'estompent et que la reprise, favorisée par l'effervescence que suscite la poursuite du développement de la stratégie **Le Nord pour tous**, rehausse la confiance des entrepreneurs pour le développement de nouvelles entreprises, particulièrement pour le secteur minier.



Source : Base de données LIC (Liste des industries et des commerces) – région du Nord-du-Québec, (secteur Jamésie), janvier 2012 et janvier 2013.

Il s'avère que de janvier 2012 à janvier 2013, il y a eu une hausse de 11 % du nombre d'entreprises comptabilisées, soit 87 de plus. Bien que tous les secteurs aient enregistré une hausse d'entreprises, les secteurs *Extraction minières et activités de soutien à l'extraction minière* et des *Arts, spectacles et loisirs, hébergement et services de restauration* ont connu plus de 30 % d'augmentation du nombre d'entreprises. Ainsi, le développement des secteurs d'activité économique dominants se poursuit en Jamésie.

Pour l'année 2013, les principaux secteurs regroupant le plus grand nombre d'entreprises sont : au premier rang, le secteur des *Services administratifs, services de soutien, services de gestion et autres services*, excluant les services publics, avec 150 entreprises et représentant 17 % des entreprises jamésiennes; au second rang vient le secteur des *Services d'enseignement, soins de santé et assistance sociale et administration publique* avec 145 entreprises et constituant 16,5 % des entreprises, alors que le troisième rang est occupé par le secteur des *Arts, spectacles et loisirs, hébergement et services de restauration* qui représente 15,4 % (135 entreprises) des entreprises jamésiennes.

L'exploitation forestière et industrie du bois

L'industrie du bois évolue toujours en contexte d'un marché économique difficile, bien que la situation se soit stabilisée au cours de la dernière année. L'industrie dépend, en grande partie, de l'économie américaine qui commence à peine à se relever de la crise financière et immobilière de 2008. De plus, l'entrée en vigueur du nouveau régime forestier en avril 2013 entraînera des changements majeurs qui accentueront l'incertitude économique dans ce secteur. Cependant, les entreprises dynamiques sauront certainement tirer profit de ces changements.

Au Nord-du-Québec, les deux principaux employeurs, soit Chantiers Chibougamau et Barrette-Chapais, vont relativement bien si l'on compare ces entreprises à celles des autres régions du Québec. Pour y parvenir, ces entreprises misent sur les efforts d'innovation dans les procédés de production ainsi que sur le développement et l'expertise de leur organisation dans la transformation du bois. Afin de soutenir le maintien et le développement de l'expertise et des compétences de la main-d'œuvre de ce secteur, Emploi-Québec demeure le partenaire de choix pour la formation des employés en entreprise par ses mesures et services.

À Lebel-sur-Quévillon, l'ancienne usine de Domtar a été acquise par Fortress Paper ltée qui convertira l'usine de pâte traditionnelle kraft en usine de pâte cellulosique. Ainsi, plus de 300 emplois directs et 400 emplois indirects seront créés. D'ailleurs, Emploi-Québec est en démarche avec l'entreprise en vue de soutenir la formation et le développement des compétences des travailleurs.

L'industrie minière

Les activités minières au Nord-du-Québec demeurent très prometteuses pour la prochaine décennie. Plusieurs projets de mise en valeur et d'exploitation sont en cours. La région comptabilise six mines en opération. Dans le secteur ouest de la Jamésie se situe la mine **Casa Berardi** de Aurizon représentant près de 600 emplois, la mine **Langlois** de Nyrstar avec près de 280 travailleurs, la mine **Persévérence** et la mine **Bracemac-McLeod** de Xstrata Zinc de Matagami qui compte quelque 230 emplois, les mines de **North American Palladium (mine Vezza)** qui maintiennent près de 150 emplois, ainsi que la mine **Bachelor** de Ressources Métanor qui compte environ 180 travailleurs. Complètement au nord du territoire se trouve aussi la mine **Raglan** de Xstrata Nickel avec un effectif de près de 600 employés.

Si la tendance se maintient pour l'année 2013-2014, trois autres projets miniers poursuivront leur phase de construction en vue de pouvoir débuter l'exploitation d'ici 2015 : le **projet Éléonore de Goldcorp** qui emploie déjà près de 700 personnes pour sa phase de construction et nécessitera près de 300 employés pour la production, le **projet diamantifère Renard des Diamands Stornoway**, qui est également tributaire de la moitié nord du prolongement de la route 167, suscitera quelque 550 emplois pour la construction puis près de 500 pour l'exploitation et le **projet minier de Métaux**

BlackRock situé près de Chibougamau-Chapais qui nécessitera près 400 travailleurs pour la construction et près de 260 en phase de production. À cela s'ajoutent d'autres projets miniers en développement, notamment le **projet minier de nickel de Canadian Royalties** qui nécessitera près de 500 travailleurs de même que le **projet d'exploration uranifère Matoush** de Strateco qui requiert également l'accès de la route des monts Otish et qui représentera près de 180 emplois.

Pour l'année 2013-2014, la Direction régionale du Nord-du-Québec poursuivra sa participation au **Comité arrimage Central-Régions Mines** (regroupant sa direction régionale, celles de la Côte-Nord et de l'Abitibi-Témiscamingue ainsi que le CSMO Mines) pour coordonner la réalisation du recensement portant sur la main-d'œuvre au sein des mines actives du Québec afin d'actualiser l'information du modèle de l'estimation des besoins dans le secteur minier.

Les résultats de la nouvelle étude⁷ révèlent que la problématique des besoins de main-d'œuvre qualifiée s'accentuera au cours des dix prochaines années, particulièrement pour la région du Nord-du-Québec. Or, au cours de cette période, 17 des 45 projets prévus sont localisés directement dans la région du Nord-du-Québec. Ainsi, près de 4 747 emplois seront disponibles d'ici 5 ans dans la région du Nord-du-Québec, ce qui représente près de 52 % des besoins de main-d'œuvre liés à l'industrie minière. Les années charnières des besoins régionaux de main-d'œuvre s'exerceront davantage durant les années 2015, 2017 et 2020. De plus, 50 % des emplois les plus en demande d'ici 5 ans seront davantage liés aux opérations de production et d'extraction et feront référence à des niveaux de compétences requérant habituellement des diplômes d'études professionnelles spécialisées⁸. Parmi les 10 emplois les plus en demande, notons des opérateurs de machineries lourdes spécialisées (pelles et camions), des opérateurs d'équipements de traitement de minerai, des mécaniciens de machineries lourdes et des techniciens miniers.

Le commerce de détail

Pour ce secteur, les effets résiduels de la crise économique persistent et la fermeture du magasin Zellers de Chibougamau génère de l'incertitude au sein de la communauté et des commerçants œuvrant dans le même centre commercial. Par contre, l'engouement et l'effervescence suscités par les nombreux développements miniers dans la région entretiennent la confiance de la population et des commerçants. Cependant, il demeure des craintes au sein des gens d'affaires en ce qui a trait à leur capacité à préserver leur personnel considérant les avantages qu'offrent les emplois du secteur minier. À Lebel-sur-Quévillon, on observe une relance économique, d'une part, à la suite de l'acquisition de l'usine de Domtar par la compagnie Fortress Paper afin de la convertir en usine pour pâte cellulosée et, d'autre part, en raison de la minière Nyrstar qui relance les activités de

⁷ « Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2011-2021 », Comité arrimage Central-Régions Mines, réalisé par la Table Jamésienne de concertation minière (TJCM).

⁸ Idem.

la mine Langlois. Ainsi, cette reprise favorisera la création de nombreux emplois, ce qui devrait stimuler l'économie locale.

Par ailleurs, la majorité des entreprises du secteur de *Commerce de détail* ont moins de cinq employés et comptent peu de ressources pour assurer le développement du personnel et de l'entreprise⁹. Bien que les besoins de main-d'œuvre qualifiée y sont moins présents, il n'en demeure pas moins que le secteur connaît des difficultés de recrutement¹⁰. Ainsi, la Direction régionale du Nord-du-Québec poursuivra son soutien aux initiatives des partenaires socio-économiques du milieu et aux entreprises de ce secteur, particulièrement en matière de gestion des ressources humaines, de recrutement et de développement du personnel.

Le tourisme

En ce qui a trait au secteur touristique du Nord-du-Québec, les différents intervenants du milieu, soit Tourisme Baie-James, Tourisme Eeyou Istchee, COTA et Escapade boréale, joignent leurs efforts de mobilisation pour rassembler toutes leurs ressources afin de travailler en étroite collaboration. Ainsi, un plan d'action a été élaboré par les deux associations touristiques régionales (ATR) de la Baie-James, avec comme horizon mars 2014, afin d'établir une priorisation des actions de développement pour la mise en œuvre d'une multitude de projets en cours dans ce secteur.

Devant la grandeur du territoire et la problématique des coûts élevés rattachés au déplacement, une étude de marché fut réalisée en 2013¹¹ afin d'identifier des pistes de solutions pour favoriser la déserte aérienne à Chibougamau dans le but de devenir la porte d'entrée des touristes. D'ailleurs, le développement du secteur touristique favorisera la création d'emplois au sein des communautés du territoire jamésien et cri.

La signature du créneau d'excellence ACCORD en tourisme nordique dans la région au printemps dernier par différents ministères et organismes apporte de grandes opportunités dans le secteur touristique. Deux filières ont été créées pour ce créneau : Eeyou Istchee/Baie-James et Nunavik.

Pour la filière du Nunavik, ce créneau d'excellence s'accorde avec le plan d'action commun qui a été développé au cours des dernières années par les intervenants gouvernementaux et régionaux en tourisme dans le Nunavik. Sachant que l'industrie touristique constitue, avec les mines, les deux secteurs économiques du Nunavik qui possèdent le plus grand potentiel de création d'emplois pour les Inuits, à court, moyen ou long terme, un projet de formation et de création d'emplois en tourisme pour les Inuits a été mis en œuvre au cours de l'année 2012-2013. Emploi-Québec a accepté d'y collaborer par le biais d'un projet majeur en tourisme au Nunavik. Pour la filière Eeyou Istchee/Baie-James, à la suite de la signature, un directeur de créneau a été embauché en

⁹ Emploi-Québec, Direction régionale du Nord-du-Québec, Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec secteur de la Jamésie, septembre 2011.

¹⁰ Idem.

¹¹ Étude de marché pour une desserte aérienne. Développement Chibougamau & Corporation de développement économique de Chapais, janvier 2013.

janvier 2013. Faisant suite à cette embauche, des études et travaux sont en cours et d'autres projets seront susceptibles d'émerger en 2013-2014. Emploi-Québec du Nord-du-Québec restera à l'affût de ces projets où il pourrait y avoir un impact sur les ressources humaines ou sur la formation en région.

L'enseignement, la santé, les services sociaux et l'administration publique

Avec l'engouement suscité par la réalisation entourant le développement de la stratégie **Le Nord pour tous** et les nombreux projets miniers à venir, ces secteurs sont également à planifier leurs offres de service et à estimer leurs besoins de main-d'œuvre régionale.

Le secteur de l'enseignement sur le territoire connaît une hausse d'intérêt actuellement, particulièrement le secteur de la formation professionnelle et technique. Considérant l'ampleur des besoins de main-d'œuvre dans la région, la Commission scolaire de la Baie-James procédera à des travaux d'agrandissement des infrastructures de son Centre de formation professionnelle afin de permettre plus de flexibilité pour l'aménagement des locaux pouvant offrir une diversité de formations spécialisées. Le Centre d'études collégiales à Chibougamau procède également à l'élargissement de ses offres de programmes de formation afin de soutenir les nouveaux besoins de main-d'œuvre suscités par l'industrie minière.

Au niveau du secteur de la santé et des services sociaux, des investissements majeurs ont été consentis pour la rénovation et le développement d'infrastructures en vue d'accroître la qualité des services. De plus, les diverses structures d'administration publique du territoire connaissent des réorganisations afin d'optimiser les services offerts en région.

Enfin, les observations de la dernière étude sur le besoin de main-d'œuvre¹², démontrant que ces secteurs connaissent des difficultés significatives de recrutement de main-d'œuvre qualifiée, demeurent d'actualité. Bref, les entreprises et les organismes publics requièrent du soutien pour améliorer leur capacité d'attraction et de recrutement de main-d'œuvre qualifiée afin de permettre de préserver et d'augmenter leur productivité. En outre, devant l'accroissement rapide des besoins de travailleurs qualifiés, les institutions de formations régionales, souhaitant répondre à la demande grandissante des entreprises locales et des jeunes en quête d'une profession, sont elles-mêmes en manque de professionnels qualifiés pour offrir les formations. Cette problématique demeure un enjeu régional important pour tous les secteurs d'activité du Nord-du-Québec ainsi que pour la réalisation du développement nordique.

¹² Emploi-Québec, Direction régionale du Nord-du-Québec, *Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la région du Nord-du-Québec secteur de la Jamésie, septembre 2011*.

LES ORIENTATIONS, LES AXES D'INTERVENTION ET LES STRATÉGIES RÉGIONALES

Pour 2013-2014, les grandes orientations et les axes d'intervention retenus poursuivent essentiellement les mêmes visées que 2012-2013. Le tableau synthèse ci-après présente donc les quatre grands enjeux, les cinq orientations stratégiques ainsi que les interventions régionales retenues pour cette année. À noter qu'une attention particulière sera accordée pour recentrer les interventions vers les groupes sous-représentés sur le plan de l'emploi, pour repenser les interventions en matière de solidarité sociale ainsi que pour accroître les compétences de la main-d'œuvre dans toutes les entreprises. Emploi-Québec du Nord-du-Québec concentrera ses efforts et ses interventions en vertu de ces orientations et de ces axes d'intervention, tout en accordant une attention particulière aux interventions pouvant soutenir le déploiement des stratégies gouvernementales de mobilisation des partenaires *Tous pour l'emploi* et *Le Nord pour tous*.

PLAN D'ACTION 2013-2014 – ORIENTATIONS, AXES D'INTERVENTION ET STRATÉGIES RÉGIONALES

ENJEU 1 - INCERTITUDE QUANT À L'ÉVOLUTION DE L'ÉCONOMIE MONDIALE ET IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL QUÉBÉCOIS EN 2013

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES
1. Prévenir les effets de la conjoncture économique sur le marché du travail et soutenir la croissance de l'emploi par l'ajustement de l'offre de service	<ul style="list-style-type: none"> ■ AXE 1 : Une veille active de l'évolution du marché du travail ■ AXE 2 : Les mesures de prévention et d'aide aux chômeurs et aux personnes qui risquent de perdre leur emploi ■ AXE 3 : Les mesures de prévention et d'aide aux entreprises en difficulté 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En accentuant les interventions avec les partenaires socio-économiques; ■ En développant des outils d'information sur le marché du travail régional; ■ En suivant l'évolution des principaux indicateurs du marché du travail; ■ En suivant l'évolution des bassins de prestataires d'aide financière de dernier recours et de l'assurance-emploi. ■ En identifiant rapidement les nouveaux demandeurs de prestations d'assurance-emploi et des personnes qui y recourent de façon répétitive; ■ En misant davantage sur l'Entente Canada-Québec de repérage et de référence des prestataires d'assurance-emploi ainsi que sur les rapports d'identification des profils de la clientèle pour établir des plans d'intervention ciblés; ■ En offrant le soutien nécessaire aux personnes qui requièrent une aide spécialisée en lien avec les services en ligne et la salle multiservice; ■ En poursuivant nos efforts de collaboration avec nos ressources externes spécialisées en employabilité; ■ En assurant un arrimage plus étroit entre le personnel des CLE et le service aux entreprises afin de favoriser un meilleur appariement des offres et des demandes d'emploi; ■ En adaptant les services publics d'emploi selon les changements apportés au programme d'assurance-emploi. ■ En poursuivant l'offensive pour l'emploi et la qualification de la main-d'œuvre en vue d'encourager le développement des compétences; ■ En assurant une veille de la conjoncture économique, de la situation du marché du travail et de l'évolution des bassins de clientèles d'Emploi-Québec afin d'apporter les ajustements nécessaires à son offre de service pour optimiser l'utilisation des mesures actives; ■ En privilégiant une action concertée de tous les acteurs du marché du travail en faveur de l'emploi et de la formation de la main-d'œuvre; ■ En accentuant auprès des entreprises la promotion des services d'Emploi-Québec en matière de gestion des ressources humaines, particulièrement à l'égard du recrutement, de la rétention et de la formation du personnel; ■ En ciblant les secteurs et les champs d'intervention selon les résultats de l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises.

ENJEU 2 - CONTEXTE DE MUTATIONS PROFONDES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DIFFICULTÉS ACCRUES DE RECRUTEMENT DE LA PART DES ENTREPRISES, COEXISTANT AVEC UN CHÔMAGE ET UN SOUS-EMPLOI CHEZ CERTAINS GROUPES DE PERSONNES, DANS CERTAINS SECTEURS, RÉGIONS OU MILIEUX DÉVITALISÉS

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES
2. Favoriser la participation active au marché du travail et l'emploi du plus grand nombre de personnes	<ul style="list-style-type: none"> ■ AXE 4 : La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles éloignées ou sous-représentées sur le plan de l'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En accentuant les interventions de mobilisation vers l'emploi auprès des clientèles d'assistance sociale, particulièrement celles des moins de 25 ans; ■ En améliorant la capacité de repérer, parmi les prestataires de l'aide sociale, ceux qui sont les plus susceptibles de bénéficier d'une intervention des services publics d'emploi (taux d'employabilité); ■ En sensibilisant les clientèles aux avantages que procure le travail et sur les mesures financières incitatives disponibles; ■ En poursuivant l'accompagnement des personnes éloignées du marché du travail de manière à réduire les taux d'abandon scolaire et à accroître leur persévérance; ■ En faisant la promotion des avantages d'acquérir une formation qualifiante, notamment par l'entremise des programmes d'apprentissage en milieu de travail; ■ En établissant des stratégies d'intervention favorisant la mise en œuvre des recommandations de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Pour que toutes et tous profitent du plein emploi; ■ En établissant des approches personnalisées et un accompagnement soutenu auprès des nouveaux demandeurs d'aide financière de dernier recours âgés de moins de 25 ans; ■ En mettant en œuvre les stratégies adaptées à la solution des problèmes de sous-emploi qui affectent certains groupes : <ul style="list-style-type: none"> ○ Les femmes : <ul style="list-style-type: none"> ■ Poursuivre notre participation à l'entente spécifique avec le Comité condition féminine Baie-James et assurer le suivi du plan d'action de la stratégie d'Emploi-Québec à l'égard des femmes; ■ Réaliser, en collaboration avec des organismes œuvrant auprès des groupes de femmes sous-représentées sur le marché du travail, des projets visant à favoriser l'intégration et le maintien en emploi de ces femmes; ■ En sensibilisant cette clientèle à la bonification de l'allocation du supplément d'aide à l'emploi aux responsables de familles monoparentales. ○ Les jeunes : <ul style="list-style-type: none"> ■ Maintenir notre collaboration avec les partenaires œuvrant à la persévérance scolaire et la réussite éducative. Travailler en partenariat avec le Carrefour jeunesse-emploi de la Jamésie. ○ Les autochtones : <ul style="list-style-type: none"> ■ Accroître la participation des autochtones au marché du travail et au développement économique de la région en rehaussant leur niveau de vie; ■ En offrant des services universels dans les points de service où Emploi-Québec dessert les communautés autochtones.

PLAN D'ACTION 2013-2014 - ORIENTATIONS, AXES D'INTERVENTION ET STRATÉGIES RÉGIONALES

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES
3. Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements	<ul style="list-style-type: none"> ■ AXE 5 : Le recours aux services d'information sur le marché du travail et de placement pour l'insertion rapide en emploi et l'aide au recrutement ■ AXE 6 : Intervention auprès des personnes prêtes à occuper un emploi qui ont besoin d'une aide d'appoint ■ AXE 7 : L'intervention auprès des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Les personnes immigrantes : <ul style="list-style-type: none"> ■ Soutenir le développement d'initiatives de projets d'intégration des personnes immigrantes dans la région en collaboration avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC); ■ En collaborant régionalement au développement et à la mise en œuvre d'un dispositif intégré d'aide et de référence rapide des nouveaux immigrants au marché du travail; ■ En accentuant la promotion des Programmes d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles (PRIIME). ○ Les personnes handicapées : <ul style="list-style-type: none"> ■ Poursuivre le soutien des activités en lien avec la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées 2008-2013, tout en collaborant à l'établissement du bilan régional de la phase I de la stratégie; ■ Appuyer les actions de la Table jamésienne pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. ○ La clientèle judiciarisée : <ul style="list-style-type: none"> ■ Poursuivre la mise en œuvre de l'entente avec le ministère de la Sécurité publique visant à soutenir l'intégration en l'emploi des personnes judiciarises et favoriser le développement de partenariats entre les intervenants qui agissent auprès de cette clientèle. <ul style="list-style-type: none"> ■ En favorisant l'utilisation maximale et le soutien nécessaire des services électroniques, de placement et d'information sur le marché du travail, par toutes les clientèles suffisamment autonomes; ■ En améliorant l'aide à la clientèle dans la salle multiservice des centres locaux d'emploi et en recherchant de nouvelles approches de placement favorisant un meilleur appariement entre les compétences des chercheurs d'emploi et les besoins de main-d'œuvre des entreprises; ■ En poursuivant la diffusion de l'information sur le marché du travail (bulletins IMT, professions en demande, perspectives professionnelles, projets d'investissement, etc.) auprès des maisons d'enseignement, de nos partenaires et des médias; ■ En favorisant et en participant aux événements publics axés sur le marché du travail. <ul style="list-style-type: none"> ■ En offrant aux personnes à risque de chômage de courte durée des mesures d'accès rapide ciblées sur les emplois en demande; ■ En dirigeant rapidement les clientèles vers les programmes de formation offrant des perspectives d'emploi favorables dans la région; ■ En offrant le soutien nécessaire aux personnes qui requièrent une aide spécialisée en lien avec les services en ligne; ■ En assurant une veille des besoins de main-d'œuvre et de formation en collaboration avec les partenaires régionaux, dont ceux du milieu de l'éducation (Adéquation formation-emploi); ■ En adaptant la prestation de services d'emploi en fonction des modifications apportées par le gouvernement fédéral au programme d'assurance-emploi, particulièrement pour les travailleurs saisonniers. <ul style="list-style-type: none"> ■ En soutenant les entreprises désireuses d'embaucher des travailleurs expérimentés en leur permettant d'adapter l'organisation de travail; ■ En sensibilisant les entreprises au potentiel que représentent les clientèles éloignées du marché du travail; ■ En ciblant et en orientant les entreprises intéressées par l'embauche de travailleurs qualifiés étrangers, dans leur processus d'intégration en emploi vers le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC); ■ En suscitant le recours aux services d'Attraction Nord pour l'arrimage des besoins de main-d'œuvre qualifiée; ■ En sensibilisant et en encourageant les entreprises au potentiel d'employabilité de la main-d'œuvre crie dans une perspective de développement du marché du travail en Jamésie; ■ En ciblant des entreprises pour établir des projets pilotes d'intégration d'une main-d'œuvre diversifiée; ■ En accentuant la promotion du programme de recrutement et d'intégration de la main-d'œuvre étrangère (PRIIME) ainsi que du programme de contrat d'intégration au travail (CIT) pour les clientèles sous-représentées et du nouveau soutien salarial pour l'embauche de travailleurs expérimentés.

PLAN D'ACTION 2013-2014 - ORIENTATIONS, AXES D'INTERVENTION ET STRATÉGIES RÉGIONALES

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES
	<ul style="list-style-type: none"> ■ AXE 8 : La formation ■ AXE 9 : Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre ■ AXE 10 : Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises ■ AXE 11 : La mobilité de la main-d'œuvre ■ AXE 12 : L'approche sectorielle 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En collaborant à la mise en œuvre d'un programme de soutien aux personnes ayant une problématique d'alphabétisation au sein des entreprises et auprès de la clientèle d'Emploi-Québec; ■ En soutenant les actions du MELS en matière d'alphabétisation; ■ En collaborant avec les services externes régionaux à adapter et développer des services d'aide aux personnes aux prises avec des problèmes d'alphabétisation; ■ En favorisant les recours aux mesures d'aide à la francisation et à la formation de base; ■ En priorisant des secteurs et des champs d'intervention en vertu des résultats des diverses études sur les besoins de main-d'œuvre, dont l'étude sur l'Estimation des besoins de main-d'œuvre du secteur minier au Québec 2012-2021 et de l'Enquête sur les besoins de main-d'œuvre et de formation des entreprises de la Jamésie 2011; ■ En maximisant les achats de cours en formation continue afin de rejoindre davantage de travailleurs en emploi; ■ En accordant une attention particulière aux compétences de base de la main-d'œuvre, tout en soutenant la formation continue, tant professionnelle que technique, au sein des entreprises; ■ En poursuivant la promotion d'investissement-compétences en région; ■ En contribuant aux travaux s'inscrivant dans les suites du Plan d'action en matière d'éducation des adultes et de la formation continue. <ul style="list-style-type: none"> ■ En favorisant le recours au Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, soit avec la promotion du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT), de la Reconnaissance des compétences ainsi que du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO); ■ En sollicitant les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) à venir réaliser, en collaboration avec Emploi-Québec, des activités conjointes visant notamment à promouvoir le recours aux divers services des CSMO. <ul style="list-style-type: none"> ■ En sensibilisant les entreprises et les différents acteurs du marché du travail au phénomène de la rareté grandissante de la main-d'œuvre; ■ En sensibilisant les entreprises à l'importance, dans ce contexte, d'adapter leur gestion des ressources humaines ainsi que d'assurer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre et les inciter à le faire, notamment : <ul style="list-style-type: none"> ○ en ajustant les conditions de travail (ex. : politique salariale, horaires de travail, conciliation travail-famille); ○ en préparant la relève et le transfert intergénérationnel des connaissances; ○ en accueillant une main-d'œuvre diversifiée; ○ en assurant la formation et la rétention des travailleuses et travailleurs expérimentés. <ul style="list-style-type: none"> ■ En soutenant les interventions des partenaires régionaux visant à favoriser la mobilité de la main-d'œuvre interrégionale; ■ En participant aux actions du gouvernement en matière de mobilité de la main-d'œuvre. <ul style="list-style-type: none"> ■ En collaborant régionalement à la mise en œuvre de la politique d'intervention sectorielle de la Commission des partenaires du marché du travail, Agir en concertation : un atout pour l'avenir; ■ En favorisant et en suscitant l'arrimage des travaux des différents comités sectoriels de main-d'œuvre avec les tables de concertation locales et régionales; ■ En poursuivant, entre autres, notre participation à la Table jamésienne de concertation minière (TJCM), au Comité Action-Mines, à la Table interordres en éducation (La Grande table), à la Table MELS-MESS ainsi qu'au Comité de développement social de la Baie-James (CDSBJ); ■ En participant aux travaux des diverses tables sectorielles de concertation régionale, et plus spécifiquement celles aux prises avec des problématiques de marché du travail et de main-d'œuvre; ■ En collaborant à la concrétisation de la stratégie de développement des créneaux d'excellence et des investissements liés aux projets ACCORD.

PLAN D'ACTION 2013-2014 - ORIENTATIONS, AXES D'INTERVENTION ET STRATÉGIES RÉGIONALES

ENJEU 3 - LA PRÉVENTION DE LA DÉPENDANCE À L'AIDE FINANCIÈRE DE DERNIER RECOURS, LA GESTION RIGOUREUSE DES PROGRAMMES D'AIDE FINANCIÈRE ET LA MOBILISATION POUR L'AUTONOMIE ÉCONOMIQUE ET L'INCLUSION SOCIALE

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES
4. Offrir les services de solidarité sociale dans une perspective d'insertion en emploi et soutenir la mobilisation des milieux en faveur de la solidarité et de l'inclusion sociale, tout en accordant un soutien du revenu aux personnes qui bénéficient des divers programmes d'aide financière	<ul style="list-style-type: none"> ■ AXE 13 : Le soutien financier aux personnes et aux familles démunies conforme au cadre législatif et réglementaire ■ AXE 14 : L'aide et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi ■ AXE 15 : La contribution au Plan d'action gouvernemental pour la solidarité et l'inclusion sociale 2010-2015 ■ AXE 16 : La collaboration à la mobilisation et à l'engagement des différents acteurs de la société québécoise dans la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En accordant une aide financière de dernier recours aux personnes et aux familles démunies, dans le respect des principes d'équité et de saine gestion des fonds publics en effectuant la promotion des mesures incitatives bonifiées pour la participation aux services publics d'emploi; ■ En poursuivant les activités du plan d'action régional pour l'approche de la conformité intégrée auprès des centres locaux d'emploi et de la direction régionale; ■ En poursuivant les efforts pour s'assurer d'une gestion rigoureuse et équitable des prestations spéciales et régulières; ■ En soutenant les initiatives de valorisation du travail et l'autonomie auprès de ces clientèles. ■ En maintenant notre implication dans le Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS) en collaboration avec les organismes du milieu; ■ En favorisant l'intégration en emploi des prestataires d'aide financière de dernier recours dans le cadre de la stratégie d'intervention renforcée; ■ En consolidant et en promouvant les pratiques efficaces de mise en mouvement vers l'intégration durable en emploi. ■ En participant à la Table jamésienne pour la solidarité et l'inclusion sociale (TJSIS) et en soutenant la mise en œuvre du Plan d'action régional pour la solidarité et l'inclusion sociale; ■ En contribuant à l'insertion en emploi d'un nombre maximum de prestataires de l'aide sociale. ■ En collaborant aux Alliances régionales permettant le développement de projets et de stratégies avec les partenaires et les organismes voués à la solidarité et l'inclusion sociale dans le cadre de la stratégie Tous pour l'emploi; ■ En contribuant à la mise en œuvre du Plan d'action gouvernemental à l'intention des municipalités dévitalisées, sous la coordination du ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire.

ENJEU 4 - L'ADAPTATION ORGANISATIONNELLE D'EMPLOI-QUÉBEC AUX MUTATIONS PROFONDES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

ORIENTATIONS	AXES D'INTERVENTION	STRATÉGIES RÉGIONALES
5. Revoir et optimiser le partenariat, les processus de travail, la prestation de services et l'organisation territoriale d'Emploi-Québec	<ul style="list-style-type: none"> ■ AXE 17 : Les pratiques de gestion de ses ressources humaines ■ AXE 18 : L'apport du partenariat ■ AXE 19 : La réorganisation de la prestation de services, dont le développement du multi modes ■ AXE 20 : La saine gestion des fonds publics 	<ul style="list-style-type: none"> ■ En favorisant le développement d'une culture organisationnelle de travail en équipe; ■ En poursuivant la démarche d'amélioration continue de la santé et de la qualité de vie au travail; ■ En réalisant des activités à l'intérieur en lien avec la gestion du changement; ■ En soutenant le développement des compétences de notre personnel. ■ En favorisant la concertation et la mobilisation des partenaires interministériels par la Conférence administrative régionale du Nord-du-Québec (CAR-NDQ) ainsi que la CAR-économique; ■ En soutenant la réalisation d'activités de concertation des partenaires concernant les difficultés du marché du travail lors du Forum des ressources externes; ■ En accentuant l'implication d'Emploi-Québec auprès des tables de concertation régionale, particulièrement pour les secteurs concernés dans le cadre de la stratégie Tous pour l'emploi et du Nord pour tous, à savoir les secteurs de l'éducation, minier, forestier, touristique et de l'économie sociale; ■ En poursuivant la collaboration avec l'Administration régionale Kativik (ARK) et l'Administration régionale cri (ARC) pour le développement de la main-d'œuvre; ■ En maintenant la collaboration et le soutien d'Emploi-Québec auprès des partenaires favorisant l'entrepreneuriat et l'employabilité des jeunes; ■ En profitant de la présence du Conseil régional des partenaires du marché du travail de la Jamésie, de l'autonomie de celui-ci et de la gestion décentralisée d'Emploi-Québec pour adapter les interventions d'Emploi-Québec à la diversité du marché du travail et des besoins de la population de la région. ■ En misant sur la diversification des modes d'accès aux prestations de services, en allégeant les processus administratifs et en revoyant l'organisation du travail orientée vers des accès multiservices; ■ En réalisant des activités d'information et de sensibilisation du personnel. ■ En poursuivant les activités du Plan d'action régional d'optimisation des processus de conformité dans le cadre du rapport du Vérificateur général du Québec, quant à l'octroi de l'aide financière versée tant aux individus qu'aux entreprises; ■ En poursuivant les activités destinées à assurer la conformité de l'aide versée dans les actions déployées quotidiennement à l'attribution initiale, dans la gestion des dossiers actifs et dans le cadre des enquêtes.

LES ENJEUX RÉGIONAUX

Soutenir la stabilisation du marché du travail et assurer une vigie de l'évolution du marché du travail régional et des bassins de candidatures qualifiées

Les partenaires du marché du travail sont très préoccupés par l'incertitude entourant les emplois du secteur forestier considérant le nouveau régime forestier et pour d'autres secteurs étant donné l'intéressement que suscitent les emplois de l'industrie minière. Emploi-Québec entend accroître ses interventions de façon proactive auprès de l'ensemble des clientèles et offrira des mesures et des services adaptés. Elle poursuivra son implication avec le Comité Action-Mines et le Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie minière (CSMO Mines), l'Institut national des mines (INM) ainsi que les institutions de formation afin d'accentuer le développement de la main-d'œuvre qualifiée.

Accroître l'entrepreneuriat et favoriser la mise en place d'un bassin de travailleurs de la Commission de la construction du Québec (CCQ) pour desservir le développement nordique et favoriser l'occupation du territoire

Dans le cadre de la stratégie ***Le Nord pour tous***, Emploi-Québec du Nord-du-Québec assurera donc une vigie spécifique pour les secteurs concernés par le développement nordique afin de mieux cibler les interventions de formation de main-d'œuvre et préparer un bassin de travailleurs ayant les compétences requises. Le développement du secteur minier entraîne un accroissement rapide, tant des besoins de main-d'œuvre de la construction industrielle pour les installations minières que pour le secteur résidentiel afin de pourvoir à l'accueil de nouveaux travailleurs et favoriser l'occupation du territoire.

Concilier les problématiques des besoins de main-d'œuvre des différents secteurs d'activité économique du Nord-du-Québec

En effet, les emplois spécialisés ou non du secteur minier offrent des conditions plus avantageuses que les PME ne peuvent égaler. Le cas échéant, certains emplois des différents secteurs d'activité qui sont similaires se retrouveront donc en concurrence. Cette situation s'exercera tant au niveau des métiers spécialisés qu'au niveau des emplois requérant peu de qualifications se retrouvant souvent au sein des PME locales et régionales. Ainsi, considérant les préoccupations du milieu des affaires, une attention particulière sera accordée dans le cadre de la vigie de l'évolution du marché du travail dans la région.

Contrer les difficultés d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre et développer un sentiment d'appartenance régionale favorisant l'occupation du territoire

Cet enjeu affecte tous les secteurs d'activité sur le territoire et non plus seulement les secteurs nécessitant du personnel qualifié. Pour relever ces défis, il faudra plus que jamais accentuer la concertation des partenaires socio-économiques régionaux. Emploi-Québec poursuivra son soutien et sa collaboration à Attraction Nord, notamment avec sa stratégie de migration *La Ruée vers le Nord*, et entamera des discussions avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) ainsi que les partenaires du milieu sur le recrutement de travailleurs immigrants.

Susciter la participation des autochtones et des clientèles sous-représentées au sein du marché de l'emploi du Nord-du-Québec

La mise en œuvre des stratégies de développement *Le Nord pour tous* et *Tous pour l'emploi* favorisent la croissance du marché du travail et l'augmentation considérable des besoins de main-d'œuvre qualifiée dans la région. À cet effet, Emploi-Québec accentuera ses interventions auprès des entreprises et ses clientèles pour soutenir le développement et l'intégration de la main-d'œuvre sous-représentée sur le marché du travail. Elle favorisera aussi la concertation avec les communautés autochtones du Nord-du-Québec pour hausser les qualifications et développer l'employabilité de cette population active. Pour ce faire, il faudra soutenir la concertation et la participation des partenaires de l'éducation et de la formation pour favoriser l'adéquation formation-emploi pour plusieurs secteurs d'activité.

Rehausser le taux de diplomation et de qualification de la population et circonscrire la problématique régionale d'alphabétisation.

Le taux de diplomation régional demeure toujours sous la moyenne provinciale et les problématiques d'alphabétisation sont plus présentes dans les secteurs d'activité primaires (forestier et ressources naturelles). À cet effet, Emploi-Québec y accordera une attention particulière et poursuivra son soutien auprès du Comité sur la persévérance et la réussite scolaire tout en soutenant les activités valorisant l'acquisition de qualification et de compétences de base tant auprès de ses clientèles que des travailleurs en collaboration avec les comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO).

Accroître l'implication des comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO) dans la région du Nord-du-Québec

Outre les secteurs minier et forestier qui sont en étroite collaboration avec le CSMO les concernant, d'autres secteurs d'activité pourraient bénéficier des programmes et services des CSMO. En effet, les PME qui œuvrent dans la région connaissent un certain isolement professionnel pouvant restreindre leur capacité de compétitivité et leur productivité. Emploi-Québec, en collaboration avec certains comités sectoriels de la main-d'œuvre, a réalisé des activités en région.

LES CIBLES DE RÉSULTATS 2013-2014

L'exercice de détermination des cibles de résultats est basé sur des échanges entre les autorités centrales d'Emploi-Québec et les régions afin d'évaluer de façon efficiente les cibles attribuées aux régions. Les contre-propositions doivent être bien documentées en s'appuyant sur le pouvoir de reddition de compte, l'historique des réalisations précédentes, la situation socio-économique et l'évolution de la clientèle. En cours d'année, ces cibles pourraient être modifiées à la suite d'une révision en lien avec les résultats obtenus et les budgets réellement disponibles pour l'exercice.

INDICATEURS DE RÉSULTATS	CIBLES 2013-2014
1. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	863
2. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	483
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, clientèle des programmes d'assistance sociale	176
4. Nombre de participants de la clientèle des programmes d'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	91
5. Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participant de l'assurance-emploi	384
6. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	135
7. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions de services publics d'emploi	103
8. Nombre de nouvelles démarches aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	35
9. Nombre de sorties de l'aide financière de dernier recours	298
10. Délai moyen de traitement des nouvelles demandes d'aide financière de dernier recours déposées à l'attribution initiale (en jours ouvrables)	10
11. Pourcentage de décisions modifiées aux services de solidarité sociale à la suite d'une demande de révision	21 %

LE BUDGET D'INTERVENTION DU FDMT

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) dont dispose la région du Nord-du-Québec en 2013-2014 est de 2 818 400 \$. Dans sa planification budgétaire 2013-2014, Emploi-Québec du Nord-du-Québec prévoit répartir le budget de la manière suivante :

Mesures	Répartition en %
Mesure de formation (MFOR)	65 %
Subvention salariale	11 %
Projet de préparation à l'emploi	6 %
Service d'aide à l'emploi	2 %
Supplément de retour en emploi	0,5 %
Soutien au travail autonome	3 %
Contrat d'intégration au travail	2 %
Frais d'aide sans participation	0,5 %
Concertation pour l'emploi	10 %

Pour en savoir davantage sur le Plan d'action régional d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec ou sur les programmes et services offerts, vous pouvez communiquer avec un conseiller de la direction régionale

Direction régionale d'Emploi-Québec du Nord-du-Québec

129, rue des Forces-Armées
Chibougamau (Québec) G8P 3A1
Téléphone : 418 748-8622
Sans frais : 1 866 840-9344
Télécopieur : 418 748-8683